

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dan perkembangan dunia dalam segi teknologi dan industri memberikan dampak terhadap kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, setiap generasi melahirkan karakter dan sifat unik yang akan selaras dengan zaman yang berkembang dan bertumbuh tersebut.

Dalam lingkup bisnis yang semakin maju dan visioner. Hal tersebut mendorong perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka. Sehingga, perusahaan berkompetisi untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar dengan meminimalisir penggunaan sumber daya (Studi et al., 2024)

Dewasa ini, berjalan dengan perkembangan lini bisnis yang kian mengalami persaingan yang kompetitif, sehingga, karyawan yang dibutuhkan ialah angkatan kerja yang mengerti dalam perkembangan teknologi, fleksibel dan memiliki kesadaran atas keseimbangan atas kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang tergabung dalam perusahaan-perusahaan ini, mayoritas diisi oleh kelompok generasi Z dan milenial.

Dua generasi tersebut dapat dikatakan bekerja sama secara berdampingan dan berperan penting didalam perusahaan-perusahaan di masa kini. Meskipun begitu, pegawai generasi Z menjadi sudut pandang yang menarik untuk dikenali lebih jauh, dikarenakan karakteristik yang unik dan terlibat dekat dengan teknologi.



Gambar 1. 1 Survei Mengenai Pertimbangan Gen Z dalam Memilih Pekerjaan.

Survei yang dilakukan oleh Jakpat pada tahun 2024 menggambarkan keinginan yang ingin didapat oleh generasi Z. Mengingat angkatan kerja di Indonesia, juga mulai didominasi oleh generasi Z.

Tabel 1. 1 Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Kelompok Usia bulan Agustus 2024 di Indonesia

Kelompok Umur (Age Groups)	Bekerja (Working) (Ribu)
15-19 tahun	4.977.578,00
20-24 tahun	13.781.148,00
Jumlah	18.758,726

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (BPSI)

Survei tersebut memperlihatkan pada tabel 1.1 bahwa generasi Z juga mengutamakan keseimbangan kehidupan-bekerja serta pengembangan karir dalam pekerjaan mereka. Kemudian, didukung dengan keinginan-keinginan lainnya. Salah satu kota industri di Indonesia yang berada dalam bagian Kepulauan Riau

ialah Kota Batam yang memiliki jumlah penduduk mencapai 1.276,93 (Ribu) jiwa pada tahun 2024 menurut Badan Pusat Statistik Kota Batam.

Tabel 1. 2 Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Kelompok Usia tahun 2024 di Kota Batam

Kelompok Umur (<i>Age Groups</i>)	Bekerja (<i>Working</i>) (Ribu)
15-19 tahun	16. 273
20-24 tahun	76. 103
Jumlah	92. 376

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Batam (BPSS Kota Batam)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dipahami bahwa generasi Z yang bekerja berjumlah lebih banyak daripada generasi sebelumnya secara khusus di Kota Batam. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, maka dibutuhkan penyelarasan antara karyawan generasi Z dengan sistem, lingkungan, budaya perusahaan, dan lain sebagainya. Agar perusahaan dapat secara bersama-sama dengan karyawan generasi Z untuk dapat mengoptimalkan kemampuan dan kinerja mereka.



Gambar 1. 2 Mini Survei Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di Kota Batam.

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui bahwa hasil dari mini survei yang peneliti lakukan dapat menyatakan bahwa dari 45 responden generasi Z (pekerja dan mahasiswa yang bekerja sembari berkuliah) memenuhi kriteria inklusi (Gen Z usia 19 – 24 tahun) dan seluruh responden merasa puas atas kemampuan diri mereka dalam pekerjaan baik dalam menghadapi tantangan serta menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi di dalam pekerjaan, sedangkan sisanya merasa tidak puas. Lalu, 45 responden puas dalam hal pengembangan karir mereka yang didukung oleh pemimpin, keaktifan mereka dalam mengikuti pelatihan serta mereka memiliki tujuan karir secara jelas yang mereka bangun sendiri. Namun, sisanya merasa tidak puas dengan perusahaan mereka bekerja dalam hal pengembangan karir. Kemudian, para responden juga merasa puas dengan kemampuan mereka dalam menyeimbangkan kehidupan-kerja yang mereka jalankan. Hal itu, ditandai dengan fleksibilitas mereka dalam mengatur waktu kerja dan pekerjaan yang mereka kerjakan tidak mengganggu waktu pribadi. Sedangkan, sisanya, masih tidak puas karena stress yang mereka lalui dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka.

Menurut (Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi, 2024) dijelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki posisi krusial dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Didalam penelitian (Diri & Dan, 2024), dijelaskan bahwa kinerja ialah karyawan yang memiliki perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam menggapai tujuannya, meskipun dalam lingkup positif atau negatif. Efikasi diri ialah bagian penting dari dalam diri sehingga dapat memberikan dampak terhadap keseharian seorang individu.

Berbagai pengalaman, peningkatan kemampuan dan perjalanan hidup dapat membantu perkembangan efikasi diri secara bertahap. Menurut (Riawan & Wahyuni Amelia, 2024) dijelaskan bahwa efikasi diri merupakan aspek utama perilaku manusia, apa yang individu pikirkan, kepercayaan diri, dan hal yang individu rasakan dapat mempengaruhi bagaimana mereka bertindak (karyawan). Sehingga, jika seorang karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, menghasilkan kemampuan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi kesulitan dalam kehidupan pekerjaan. Sikap ini menggambarkan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas tertentu dan tingkat kinerjanya didalam penelitian (Wicaksono & Ratnawati, 2022)

Selain membutuhkan efikasi diri di dalam diri individu yang sedang bekerja, dibutuhkannya pengembangan karir untuk dapat membantu mendorong pengoptimalan kinerja karyawan. Didalam penelitian (Pratama & Pasaribu, 2020), dinyatakan bahwa reputasi karir karyawan hal yang penting bagi seorang karyawan dan kesuksesan organisasi dalam menggapai tujuannya. Adapun dalam pengertian karir secara teoritis dan di dalam perundang-undangan ketenagakerjaan, setiap individu yang bekerja harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karirnya. Jika kepercayaan didalam diri dibutuhkan guna memperoleh hasil kerja yang maksimal, hal itu juga berlaku dengan pengembangan karir yang dipahami dalam penelitian (Karneli et al., 2024) bahwa pengembangan karir ialah petualangan yang penting karena dukungan perusahaan untuk membantu pengembangan karir pekerja, sehingga para pekerja dapat menduduki posisi yang tepat, selaras dengan kemampuan dan kualitas diri mereka. Sehingga,

pengembangan karir menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih bagus lagi untuk perusahaan. Namun, menilik kembali terhadap survey Jakpat tentang pertimbangan generasi Z atas pekerjaan mereka ialah kemampuan mereka produktif tanpa harus mengorbankan waktu pribadi. Sehingga, pekerjaan tetap optimal tanpa individu harus kehilangan kualitas kehidupannya.

Menurut (Putra & Cahyani, 2024), ditegaskan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat diseimbangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga kestabilan emosi dan kesehatan fisik mereka. Dalam penelitian lain, menurut (Balance & Dan, 2024), dipaparkan perspektif *work-life balance* melalui sudut pandang seorang karyawan sebagai bentuk tantangan individu tersebut dalam menggapai keseimbangan dengan peran tanggung jawab berbeda, seperti: tanggung jawab terhadap diri sendiri, keluarga dan peran mereka di dalam kehidupan sosial. Adapun perbedaan dengan perspektif karyawan, organisasi memahami jika *work-life balance* ialah tantangan untuk menghadirkan situasi lingkungan dunia profesional yang terkelola efisien dan responsif, menjadikan para pekerja dapat berfokus dalam pencapaian mereka di pekerjaan.

Mempelajari adanya keterkaitan, dinamika serta keunikan dari karakteristik generasi Z dan beberapa kajian sebelumnya yang belum menggabungkan variabel-variabel dalam studi ini dalam satu penelitian serta tempat yang akan dilakukan penelitian ini berada di lokasi yang berbeda. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk menelaah **“Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Kota Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk situasi yang melatarbelakangi penelitian ini, dengan demikian ditemukan beberapa masalah terkait, yaitu:

1. Karyawan generasi Z di Kota Batam memiliki pandangan khusus untuk kehidupan pekerjaan mereka dan mereka menginginkan keseimbangan kehidupan, pengembangan karir serta kepercayaan atas kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam perusahaan. Maka, pekerja dapat totalitas dalam menyalurkan skill dan keterampilan merek. Sehingga, perusahaan dapat meraih tujuannya.
2. Karyawan generasi Z di Kota Batam masih sulit mengandalkan diri mereka pribadi untuk menyelesaikan masalah dan menemukan solusi yang mereka hadapi.
3. Karyawan generasi Z di Kota Batam merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja belum menyediakan peluang karir yang mereka inginkan.
4. Karyawan generasi Z di Kota Batam merasakan beban stress terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga menemukan kesulitan untuk menyeimbangkan keduanya.

1.3 Batasan Masalah

Dengan indentifikasi masalah yang telah penulis rumuskan, penulis memberikan batasan masalah pada studi ini, sehingga dapat memberikan lingkup penelitian yang lebih spesifik:

1. Variabel pada penelitian ini ialah: Efikasi Diri (X1), Pengembangan Karir (X2), *Work-Life Balance* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

2. Durasi yang diawasi dimulai dari bulan Maret 2025 – Juli 2025
3. Responden penelitian adalah karyawan generasi Z di Kota Batam yang bekerja di bidang produksi/jasa di Kota Batam, Kepulauan Riau.

1.4 Rumusan Masalah

Temuan masalah yang telah dirangkum, dijelaskan dalam beberapa poin rumusan masalah yang dijabarkan dibawah ini:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam?
4. Apakah variabel efikasi diri, pengembangan karir dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini ada sejumlah hal yang penulis harapkan, yakni:

1. Untuk menelaah sejauh mana efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam
2. Untuk menelaah sejauh mana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam
3. Untuk menelaah sejauh mana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam

4. Untuk menelaah sejauh mana variabel pengembangan karir, efikasi diri, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap, kajian ini dapat menyumbang kontribusi terhadap pengembangan pemikiran dan juga pembelajaran dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam pembelajaran perkuliahan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh efikasi diri, pengembangan karir, *work-life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam ke dalam pelaksanaan nyata dan diharapkan sebagai masukan untuk studi mengenai pengaruh efikasi diri, pengembangan karir, *work-life balance*, dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini adalah tahap awal peneliti untuk dapat mengerti lebih lanjut tentang ilmu sumber daya manusia yang telah penulis pelajari pada masa perkuliahan. Sehingga, studi ini dapat menyampaikan wawasan yang lebih baik tentang hal-hal yang memiliki dampak untuk kinerja karyawan generasi Z. Serta, dapat membantu peneliti dan mahasiswa lainnya untuk dapat mengembangkan strategi, pemantapan keputusan untuk dapat memaksimalkan kinerja dalam pekerjaan. Serta, diharapkan penelitian ini bisa menjadi dasar untuk para karyawan generasi Z yang ingin meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja pekerjaan mereka.

2. Bagi Akademisi

Kajian ini diharapkan dijadikan bahan referensi dan literatur serta membantu dalam riset selanjutnya yang memiliki permasalahan yang mirip.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap institusi pendidikan dalam merancang program-program yang mendukung karyawan generasi Z dan dijadikan salah satu alternatif dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan variabel terkait.